

Pengaruh Budaya Organisasi, Manajemen Waktu dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru UPT SMA Negeri 14 Bone

Andi Widia^{1*}, Baharuddin Semmaila², Usman Hamid³

email korespondensi: andiwidia36@gmail.com

^{1*} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Manajemen Waktu, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru UPT SMA Negeri 14 Bone. Populasi penelitian sebanyak 40 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru, variabel Manajemen Waktu berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru, dan variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Manajemen Waktu; Kecerdasan Emosional; Kinerja Guru



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Guru merupakan seorang tenaga pendidik profesional yang mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian, serta melakukan evaluasi kepada peserta didik. Tenaga guru merupakan tenaga pendidik yang memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan, karena mereka langsung berinteraksi dengan peserta didik. Tenaga pendidik yang kompeten sangat menjamin kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di sebuah negara.

Dalam upaya untuk meningkatkan kecerdasan bangsa, tenaga pendidik yang juga dikenal dengan sebutan guru, memiliki peran yang sangat penting. Melalui profesionalismenya dan interaksi yang erat dengan peserta didik, guru berkontribusi dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan kondusif. Oleh karena itu, dalam manajemen pembelajaran, peran guru sangat vital sehingga guru dituntut untuk terus meningkatkan kualitas diri dalam menjalankan tugasnya. Setiap individu diharapkan untuk menunjukkan kinerja yang optimal demi mendukung perkembangan organisasi. Kinerja adalah gambaran sejauh mana suatu program, kegiatan, atau kebijakan dilaksanakan untuk mencapai target yang mencakup tujuan, visi, dan misi organisasi, yang telah diatur dalam rencana strategis organisasi tersebut (Ricardianto dalam Rahmadani *et al.*, 2024).

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan dan efektivitas guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di bidang

pendidikan. Ini mencakup berbagai aspek, seperti kemampuan dalam mengajar, cara berinteraksi dengan siswa, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, serta upaya untuk

mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kinerja guru juga mencerminkan kontribusinya dalam menciptakan suasana belajar yang positif dan mendukung perkembangan akademik serta karakter siswa.

Adapun penelitian tentang kecerdasan emosional terhadap kinerja guru, oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian Zulfadli (2013), Raden Lestari Garnasih dan Susi Hendrani (2013), dan Karim Darma *et. al*, mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Akan tetapi, menurut Nadya Puspita Sari dan Siti Nur Azizah (2023), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Kemudian diperkuat oleh Murni Dwi Hartarik dan Mohammad Fauzan (2019).

Metode Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, karena metode ini dapat menghasilkan data yang akurat setelah perhitungan yang tepat. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan meneliti hubungan antar variabel. Menurut Sugiyono (2018), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan pengambilan sampel yang dilakukan secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, serta analisis data bersifat statistik. Paradigma penelitian kuantitatif dianggap sebagai hubungan sebab akibat antar variabel.

Hasil

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Berikut ini adalah hasil deskripsi statistic variable penelitian yaitu yang terdiri dari Budaya Organisasi (X1), Manajemen Waktu (X2), Kecerdasan Emosional (X3) dan Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	40	3.83	5.00	4.8457	.28583
Manajemen Waktu	40	3.67	5.00	4.6753	.30375
Kecerdasan Emosional	40	3.43	5.00	4.6498	.38850
Kinerja Guru	40	3.88	5.00	4.7110	.32508
Valid N (listwise)	40				

Sumber Olah Data 2025

Berdasarkan dari output statistik deskriptif di atas, dapat disimpulkan bahwa Variabel *Budaya Organisasi* yang menjadi sampel dengan nilai mimum dari rata – rata jawaban responden 3,83 dan nilai maximum 5,00 dengan nilai rata – rata dari jawaban resonden 40 sampel data adalah 4,8457. Dan nilai standar deviasi

Budaya Organisasi sebesar 0,28583 (dibawah rata-rata), artinya Budaya Organisasi memiliki tingkat variasi data yang rendah.

Variabel *Manajemen Waktu* yang menjadi sampel dengan nilai mimum dari rata – rata jawaban responden 3,67 dan nilai maximum 5,00 dengan nilai rata – rata dari jawaban resonden 40 sampel data adalah 4,6753. Dan nilai standar deviasi *Manajemen Waktu* sebesar 0,30375 (dibawah rata-rata), artinya *Manajemen Waktu* memiliki tingkat variasi data yang rendah.

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing – masing variabel, menggunakan *pearson corelation*. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila tingkat signifikannya dibawah 0,05 .

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

	Pernyataan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X ¹	X1.1	0.554	0.000	VALID
	X1.2	0.845	0.000	VALID
	X1.3	0.742	0.000	VALID
	X1.4	0.851	0.000	VALID
	X1.5	0.731	0.000	VALID
	X1.6	0.721	0.000	VALID
X ²	X2.1	0.538	0.000	VALID
	X2.2	0.479	0.002	VALID
	X2.3	0.657	0.000	VALID
	X2.4	0.682	0.000	VALID
	X2.5	0.759	0.000	VALID
	X2.6	0.507	0.001	VALID
X ³	X3.1	0.501	0.001	VALID
	X3.2	0.641	0.000	VALID
	X3.3	0.659	0.000	VALID
	X3.4	0.830	0.000	VALID
	X3.5	0.817	0.000	VALID
	X3.6	0.709	0.000	VALID
	X3.7	0.556	0.000	VALID
Y	Y.1	0.630	0.000	VALID
	Y.2	0.659	0.000	VALID
	Y.3	0.722	0.000	VALID
	Y.4	0.776	0.000	VALID
	Y.5	0.705	0.000	VALID
	Y.6	0.731	0.000	VALID
	Y.7	0.794	0.000	VALID
	Y.8	0.730	0.000	VALID

Sumber Olah Data 2025

Tabel 1 menunjukkan hasil valid dari uji validitas karena nilai Sig (2-Tailed) < 0,05 pada empat (4) variabel yang terdiri dari Budaya Organisasi (X1), Manajemen Waktu (X2), Kecerdasan Emosional (X3) dan Kinerja Guru (Y).

Hasil Uji Realibilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pernyataan yang diberikan, menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih dari atau sama dengan (\geq) 0,6. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.785	Reliabel
Manajemen Waktu (X2)	0.624	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X3)	0.805	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.860	Reliabel

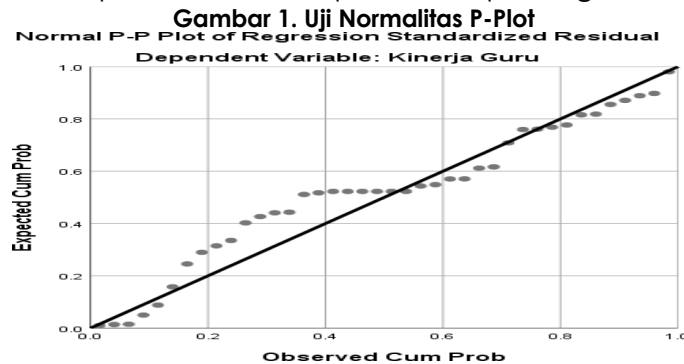
Sumber Olah Data 2025

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Manajemen Waktu (X2), Kecerdasan Emosional (X3) dan Kinerja Guru (Y) mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar atau sama dengan (\geq) dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pernyataan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat *Normal Probability Plot*. Adapun hasil pengujian diagram Histogram dan *Normal Probability Plot* dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber Olah Data 2025

Berdasarkan gambar diatas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor* (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan nilai *tolerance* yang lebih kecil atau sama dengan 0,1 maka terjadi multikolinearitas. Sedangkan bila nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebasnya, dan sebaliknya bila VIF lebih besar atau sama dengan 10 maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2005).

Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Uji Coefficients^a

Model		Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.624	1.603
	Manajemen Waktu	.593	1.685
	Kecerdasan Emosional	.936	1.068

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

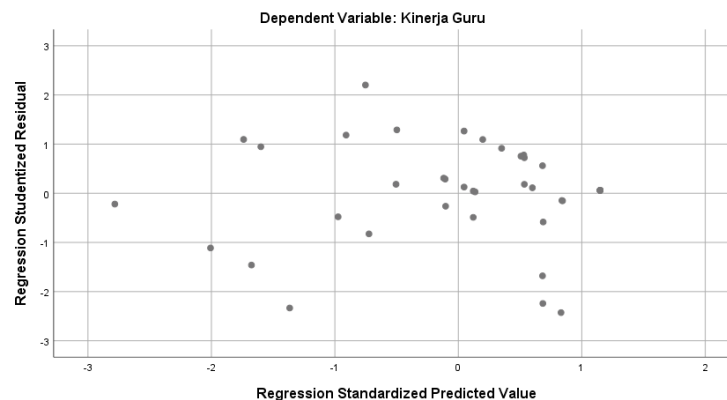
Sumber Olah Data 2025

Dari hasil output diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas karena nilai *tolerance* untuk semua variable lebih dari 0,1 dan nilai *Varians Inflating Factors* (VIF) kurang dari 10.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 1. Uji Normalitas P-Plot
Scatterplot



Sumber Olah Data 2025

Dari hasil uji heteroskedastisitas diatas, dapat diketahui bahwa pada grafik *scatterplot* tidak terdapat pola yang jelas dan titik – titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 0,720 dan nilai signifikansi sebesar 0,476 > 0,05. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Budaya

Organisasi (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Artinya, budaya organisasi terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi memiliki dampak positif, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja guru. Penerapan budaya organisasi di SMA Negeri 14 Bone masih belum menjadi faktor yang signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja guru.

Hipotesis pertama yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ditolak. Berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan, budaya organisasi merupakan suatu sistem yang merujuk pada makna bersama yang diterima oleh setiap anggota, yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Hasil uji hipotesis yang menunjukkan adanya pengaruh positif, artinya budaya organisasi yang berjalan di UPT SMA Negeri 14 Bone seperti kebersihan, literasi Al-Quran, serta absensi scan wajah (*face recognition*) diterima dan dijalankan oleh seluruh guru. Akan tetapi, budaya tersebut hanya bersifat administratif dan tidak secara langsung berkaitan dengan tugas inti guru. Kinerja guru dapat dilihat dari aspek seperti efektivitas mengajar, persiapan materi, kemampuan menyusun RPP, dan pencapaian hasil belajar siswa. Penelitian ini mendukung penelitian Nurul Setyaningsih, Ibnu Khajar, dan Nurhidayati (2025) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memberikan pengaruhnya secara langsung pada kinerja guru.

Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 1,422 dan nilai signifikansi sebesar $0,164 > 0,05$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Manajemen Waktu (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Artinya Manajemen waktu memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Penting bagi guru untuk tetap menerapkan manajemen waktu yang baik untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas mereka. Guru yang mampu mengelola waktu dengan baik akan lebih siap, terorganisir, dan fokus dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa.

Berdasarkan definisi operasional, manajemen waktu merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan terhadap penggunaan waktu untuk mencapai produktivitas yang optimal. Dengan indikator beberapa poin seperti kemampuan menyusun jadwal, kedisiplinan, dan kemampuan meminimalisir gangguan. Dari hasil kuesioner variabel Manajemen Waktu (X2) yang disebar memperoleh hasil rata-rata dari 40 responden yaitu 4,68. Artinya, meskipun mengelola waktu dengan baik, tetap sulit mencapai kinerja maksimal karena tekanan tugas di luar pengajaran, seperti menghadapi beban administratif, kegiatan ekstrakurikuler, dan non-pengajaran lainnya yang mengganggu perencanaan waktu ideal mereka.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa jika kecerdasan emosional meningkat maka kinerja guru juga akan semakin meningkat. Kinerja guru dapat mengalami peningkatan apabila dalam

menjalankan berbagai tugasnya disertai dengan kestabilan emosi. Oleh karena itu, memiliki kecerdasan emosional menjadi hal yang penting bagi guru, karena kecerdasan ini mampu mendorong munculnya ide-ide kreatif dalam pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas kinerjanya.

Berdasarkan definisi operasional, kecerdasan emosional memiliki beberapa indikator, seperti motivasi diri, kemampuan mengelola emosi dengan baik, dan kemampuan membina hubungan dengan peserta didik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru UPT SMA Negeri 14 Bone. Artinya guru yang memiliki kecerdasan emosi yang baik mampu memotivasi diri, mempunyai semangat tinggi dan produktif maka guru mampu mencapai kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajar Sulung Wahyu Prayoga (2021) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa jika kecerdasan emosional ditingkatkan maka disiplin kerja guru juga akan semakin meningkat.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 54,7% variasi variabel dependen Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yakni Budaya Organisasi, Manajemen Waktu, dan Kecerdasan Emosional. Sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.
2. Variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru.
3. Variabel Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru.
4. Variabel Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengganti atau memperluas objek penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan mengambil sampel dari sekolah di Kabupaten Bone maupun di kabupaten lain agar dapat membandingkan hasil penelitian ini.
2. Penelitian berikutnya di sarankan untuk di lakukan dalam jangka waktu yang lebih lama agar dapat memperoleh data yang lebih rinci.



Daftar Pustaka

- Abbas. 2017. Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru.
- Afniola Salwa; Rusnala; dan Artika Wiwit. 2020. Intelegensi dan Bakat Pada Prestasi Siswa, Jurnal al-Din, No. 3
- Ahsan Said, dan Akmaluddin. 2021. Manajemen Kinerja Guru. Penerbit Yayasan Barcode, Makassar.
- Akbar Okky Nurrohim. 2022. Hubungan Antara Manajemen Waktu dan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa yang Mengikuti Organisasi UKM di Universitas Islam Sultan Agung (Skripsi, Universitas Islam Sultan Agung)
- Al Munawwarah Rofiqah; Bahri Jamal. 2022. Pengaruh Manajemen Waktu, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru, Jurnal Manajemen, Vol. XI, No. 1: pp/ 235.
- Alfathan Zaenal Arifin; dan Winata Hendri. 2022. Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru, Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 7, No. 2: pp 230
- Anggraeni Eny. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah da Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SD Islam Darunnajah Jakarta (Tesis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta)
- Ariani Nabila. 2024. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur (Skripsi, Universitas Jambi)
- Asterina, F., & Sukoco. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. Jurnal 96 Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 7(2), 208-219. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/26743>
- Barnawi. 2014. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media
- Cahyono Dedi Dwi; Hamda Mohammad Khusnul; dan Prahastiwi Eka Danik. 2022. Pemikiran Abraham Maslow Tentang Motivasi Dalam Belajar, Jurnal Pemikiran Keislaman dan Kemanusiaan, Vol. 6, No. 1:pp 39.40
- Darma Karim; Hajar Ibnu; Awasinombu Aidin Hudani; dan Budi Nuryamin. 2022. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Lembaga Pendidikan Yayasan Ibnu Abbas Muna, Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO), Vol. 6, No. 3: pp/595.596
- Dessler (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid I & II, PT.Indeks. Fadhilah; dan Fahmi Cut Nurul. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SEKOLAH Menengah Atas di Kabupaten Aceh Besar, Seminar Nasional II USM, Vol. 1: pp/213.217



Filippo, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Erlangga, 1984), h.15.

Fitriah. (2014). *Manajemen Waktu Belajar Mahasiswa Keperawatan dalam Melaksanakan Metode Problem Based Learning (PBL) di Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Skripsi, 1. Jakarta: PT Gramedia.*

Sutrisno E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group. Tersedia dari Books Google

Tabrani, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. Cianjur : CV. Dinamika Karya Cipta, 2010. Tersedia dari Reseachgate

Thaib, Eva Nauli. (2013). Hubungan Antara Prestasi Belajar Dengan Kecerdasan Emosional. *Jurnal Ilmiah Didaktika Media Ilmiah Pendidikan dan Pengajaran*, Vol. 13, No. 2

Tinambunan Anita Paulina. (2023). "Time Management" Bagaimana Menggunakan Waktu dengan Baik, *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, Vol. 1, No. 2 pp: 30-32

Wahjono, S I. (2022). *Budaya Organisasi*. Universitas Muhammadiyah Surabaya. Wahjono, Sentot Imam. (2022). *PERILAKU ORGANISASI*. Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta.

Wahyudi, I. (2012). *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka Wahyudin, Hendra. (2022). *Budaya Organisasi*. Universitas Tanjungpura Pontianak.

Wijaya, Fenni Amelia. (2022). *Tugas dan Tanggung Jawab Guru*. Universitas Muhammadiyah Malang.

Zebua Eka Kurniawan; dan Santosa Monica. (2023). Pentingnya Manajemen Waktu Dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Mahasiswa, *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Vol. 5, No. 2 pp: 2062.2063